

대법원 2025. 10. 30. 선고 중요판결 요지

민 사

2021다225074(본소), 2021다225081(반소) 임금(본소), 사납금(반소) (라) 파기환송
[소정근로시간 합의 효력이 부정되는 경우에 적용할 소정근로시간을 확정하는 방법
이 문제된 사건]

◇1. 근로관계 당사자 사이의 소정근로시간 단축 합의가 2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 최저임금법 제6조 제5항(이하 ‘이 사건 특례조항’) 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효인 경우, 소정근로시간에 관한 당사자의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정해야 하는지 여부(원칙적 소극) / 근로자와 사용자가 정한 1주의 근로시간이 40시간을 초과하거나 1일의 근로시간이 8시간을 초과하는 경우 그 초과 부분인 연장근로시간이 최저임금 지급 대상 시간에 포함되는지 여부(원칙적 소극) 및 1일 근무하고 그다음 날 쉬는 격일제 근무 형태에서도 마찬가지인지 여부(적극), 2. 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우, 법원은 최저임금 미달 여부 및 미달액 판단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정하여야 하는지 여부(적극) 및 정액사납금제로 운영되는 기존 택시회사가 이 사건 특례조항이 시행된 이후 새로운 근무형태를 도입하며 소정근로시간을 처음 정한 경우에도 마찬가지인지 여부(적극) / 이때 기존 근무형태와 비교하여 새로운 근무형태의 실제 근로시간이 감소하지 않았다면, 새로운 근무형태에 관한 유효한 소정근로시간을 확정함에 있어 기존 근무형태에 관한 종전의 소정근로시간 조항의 내용을 우선적으로 고려하여야 하는지 여부(적극)◇

1. 근로관계 당사자 사이의 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효인 경우, 그러한 무효 사유의 특수성, 단체협약 실효의 법리, 취업규칙의 법규범성 등에 비추어, 종전의 단체협약, 취업규칙 등에서 정한 소정근로시간 조항이 적용됨이 원칙이고, 민법상 무효행위 전환 법리를 전제로 소정근로시간에 관한 당사자의 가정적 의사를 해석할 것은 아니다. 다만 종전의 소정근로시간 조항에서 정한 근로시간이 기준근로시간인 1주 40시간 또는 1일 8시간을 초과하는 경우, 소정근로시간은 기준근로시간의 범위 내로 제한되고, 그 초과 시간은 최저임금액 이상의 임

금을 지급해야 하는 시간(이하 '최저임금 지급 대상 시간'이라 한다)에 해당하지 아니한다. 또한 근로자와 사용자가 종전 단체협약을 통하여 실제 연장근로시간과 관계없이 초과 시간을 연장근로시간으로 간주하는 내용의 합의(이하 '간주근로시간 합의'라 한다)를 하였으나, 그 후 새로운 단체협약을 통하여 소정근로시간을 단축하기로 합의하였을 뿐 종전의 간주근로시간 합의를 유지하지 않았다면, 그중 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 하더라도, 그러한 사정만으로 종전 단체협약의 간주근로시간 합의가 그대로 적용되는 것은 아니다. 그 이유는 다음과 같다.

가. 택시운전근로자의 최저임금에 산입되는 임금(이하 '비교대상 임금'이라 한다)에 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급한 임금 외의 임금은 포함되지 않는다[최저임금법 제6조 제5항, 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것) 제5조의2 단서 제1호(현행 최저임금법 시행령 제5조의3 제1호도 이와 같다)]. 여기서 '소정근로시간'은 기준근로시간인 1주 40시간 및 1일 8시간의 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 뜻한다(근로기준법 제2조 제1항 제8호, 제50조). 그러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 근로자와 사용자가 정한 1주의 근로시간이 40시간을 초과하거나 1일의 근로시간이 8시간을 초과하는 경우 그 초과 부분인 연장근로시간은 다른 특별한 사정이 없는 한 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 아니한다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 223751 판결 참조). 이는 1일 근무하고 그다음 날 쉬는 격일제 근무 형태에서도 마찬가지이다(대법원 2025. 7. 18. 선고 2022다257238 판결 참조).

나. 이 사건 특례조항은 근로의무를 부담하기로 합의된 소정근로시간에 대응하여 지급되는 통상적이고 기본적인 고정급을 최저임금 수준 이상으로 높이는 것에 취지가 있다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조). 또한 최저임금법 제6조 제3항은 "최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다."라고 규정하고 있다. 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로 무효라 하더라도, 최저임금법 제6조 제3항에 따라 무효가 되는 것은 원칙적으로 최저임금 지급 대상 시간인 소정근로시간 등에 관한 부분에 한정된다. 노사가 최저임금 지급 대상 시간이 아닌 연장근로시간에 관하여 종전 단체협약의 간주근로시간 합의를 유지하지 않았다 하더라도, 특별한 사정이 없는 한 이를 두고 이 사건 특례조항 등을 잠탈하는 탈법

행위로서 무효라고 보기 어렵고, 종전 단체협약의 간주근로시간 합의가 그대로 적용된다고 볼 수 없다.

2. 이 사건 특례조항이 시행된 이후 회사가 신설되어 소정근로시간을 처음 정하였거나, 정액사납금제로 운영되는 기존 회사가 이 사건 특례조항이 시행된 이후 새로운 근무형태를 도입하며 소정근로시간을 처음 정하였는데, 그 소정근로시간의 정함이 탈법행위로 무효인 경우가 있다. 그와 같이 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우 법원은 최저임금 미달 여부 및 미달액 판단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정할 필요가 있다. 이때 보충되는 당사자의 의사는 당사자의 실제 의사 또는 주관적 의사가 아니라 계약의 목적, 거래관행, 적용법규, 신의칙 등에 비추어 객관적으로 추인되는 정당한 이익조정 의사를 말한다(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023다206138 판결 참조). 또한 기존 근무형태와 비교하여 새로운 근무형태의 실제 근로시간이 감소되지 않았다면, 새로운 근무형태에 관한 유효한 소정근로시간을 확정하면서는 기존 근무형태에 관한 종전의 소정근로시간 조항의 내용을 우선적으로 고려하여야 한다. 근무형태의 변경에도 불구하고 실제 근로시간이 감소되지 않았다면, 근로자는 적어도 종전의 소정근로시간에 상응하는 근로의무를 부담하고 있다고 봄이 합리적이기 때문이다.

☞ 피고로부터 정액사납금제 형태로 임금을 지급받으며 격일제 또는 1인 1차제 형태로 근무한 근로자들 또는 그 피상속인인 원고들이 ‘2010년 이후 소정근로시간 합의(1인 1차제 근무형태의 1일 소정근로시간을 2시간 15분으로 최초로 정하였다가 2시간으로 단축한 것, 격일제 1일 소정근로시간을 16시간에서 4시간, 3시간 30분으로 단축한 것)는 이 사건 특례조항 등 탈법행위에 해당하여 효력이 없다’고 주장하며 최저임금, 퇴직금, 연장근로수당 차액 지급을 청구한 사안임

☞ 원심은, 2010년 이후 소정근로시간 합의가 모두 이 사건 특례조항 등 탈법행위에 해당하여 효력이 없다고 보면서도, 근로자들에게 종전 2007년 단체협약에서 정한 소정근로시간이 적용되는 것은 아니고 근로자들과 피고가 합의의 무효를 알았더라면 의욕하여 합의하였을 소정근로시간을 밝혀 이를 적용해야 한다고 판단하였음. 이에 따라 근로관계 당사자들의 가정적 의사를 탐구하는 방식으로 근로자들에게 적용되어야 할 1일 소정근로시간을 5시간으로确定的 후, 격일제 근무기간에 대하여는 1일 10시간을 기준으로, 1인 1차제 근무기간에 대하여는 1일 5시간을 기준으로 최저임금·퇴직금 차액을 산정하여 인용하고, 1일 5시간을 기준으로 연장근로시간이 존재하지 않는다고 보아 연장근로수당 청구를 배척하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 격일제 근무형태에 관하여는 유효한 기존 소정근로시간 합의가 존재하므로 거기서 정한 소정근로시간인 16시간을 적용하되 최저임금 지급 대상 시간이 1일 8시간을 초과할 수 없으므로 격일제 근무형태에 있어 최저임금 지급 대상 시간인 1일 소정근로시간은 8시간으로 보아야 하고, 1인 1차제 근무형태에 관하여는 유효한 기존 소정근로시간 정함이 없으므로 근로관계 당사자들의 의사를 보충하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정하여 적용하여야 하는데 1인 1차제 근무형태에 적용되어야 할 유효한 1일 소정근로시간은 5시간을 초과한다고 볼 여지가 크다는 이유로, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

형 사

2022도10369 명예훼손 등 (라) 파기환송

[현수막을 교체하면서 장기간 유사한 내용의 현수막을 게시한 경우 죄수판단이 문제된 사건]

◇유사한 범행이 장기간 계속된 경우 범의의 단일성과 계속성의 판단 방법◇

범의의 단일성과 계속성은 개별 범행의 방법과 태양, 범행의 동기, 각 범행 사이의 시간적 간격, 그리고 동일한 기회 또는 관계를 이용하는 상황이 지속되는 가운데 후속 범행이 있었는지, 즉 범의의 단절이나 갱신이 있었다고 볼 만한 사정이 있는지 등을 세밀하게 살펴 논리와 경험칙에 근거하여 합리적으로 판단하여야 한다(대법원 2016. 10. 27. 선고 2016도11318 판결 등 참조).

☞ 피고인이 2018. 4. 9.경 ~ 2019. 6. 11.경까지 기간 사이에 피해회사의 명예를 훼손하는 내용의 현수막을 게시하였다는 명예훼손, 「옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률」(이하 ‘옥외광고물법’이라고 함) 위반 등으로 기소된 사안임. 한편, 피고인은 이 사건 이전에 2017. 12. 11.경 ~ 2018. 1. 24.경까지 기간 사이에 이 사건의 현수막과 유사한 내용의 현수막을 게시하였다는 명예훼손, 옥외광고물법 위반으로 기소되어 항소심에서 2021. 7. 9. 유죄판결을 받았고, 그 판결이 2021. 10. 28. 확정되었음(이하 ‘선행 사건’)

☞ 원심은, 이 사건 공소사실과 선행 사건 공소사실을 포괄일죄로 보고, 이 사건 공소 제기를 이중기소라고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, ① 피해회사의 가처분 신청에 따라, 법원은 2018. 3. 30. 선행 사건의 현수막을 철거할 것을 명했고, 그 가처분 결정 이유에서 ‘위와

같은 표현은 피고인이 단순히 개인적인 의견을 표명하는 것에서 더 나아가 피해회사의 사회적 가치 또는 평가를 저하시키기에 충분한 내용이다'라는 것을 명시한 점, ② 이 사건 범행은 위 가처분 결정이 피고인에게 고지된 2018. 4. 4.경 이후인 2018. 4. 9.부터, 피고인이 수거가 명해진 선행 현수막을 철거하고 새로운 현수막을 게시하여 이루어진 점, ③ 위 가처분 결정에 따라 피고인이 선행 현수막을 수거함으로써 피고인의 범행이 일시나마 중단되었고, 피고인은 위 가처분 결정에 따른 제재를 회피하기 위해 선행 현수막의 표현과는 다소 다른 내용의 이 사건 각 현수막을 새로 게시한 것으로 볼 수 있는 점 등의 사정을 종합하여 선행 사건 공소사실과 이 사건 공소사실 사이에는 범의의 갱신이 있었다고 할 것이므로, 선행 사건 공소사실과 이 사건 공소사실은 포괄일죄로 볼 수 없다는 이유로, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

2025도36 스토킹범죄의처벌등에관한법률위반 (타) 상고기각

[피해자의 현실적인 인식이 없었던 경우 스토킹행위 해당 여부가 문제된 사건]

◇구 스토킹처벌법 제2조 제1호 각 목의 행위가 객관적·일반적으로 볼 때 상대방이 이를 인식할 경우 불안감 또는 공포심을 일으키기에 충분한 정도라고 평가될 수 있다면, 현실적으로 상대방이 행위를 인식하였는지 혹은 그 행위로 인해 불안감 또는 공포심을 갖게 되었는지 여부와 관계없이 '스토킹행위'에 해당하는지 여부(적극) 및 스토킹행위의 판단기준◇

구 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」(2023. 7. 11. 법률 제19518호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 스토킹처벌법'이라 한다) 제2조 제1호는 “‘스토킹행위’란 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 상대방 또는 그의 동거인, 가족에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말한다.”라고 규정하고, 같은 조 제2호는 “‘스토킹범죄’란 지속적 또는 반복적으로 스토킹행위를 하는 것을 말한다.”라고 규정한다.

스토킹행위를 전제로 하는 스토킹범죄는 행위자의 어떠한 행위를 매개로 이를 인식한 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으킴으로써 그의 자유로운 의사결정의 자유 및 생활형성의 자유와 평온이 침해되는 것을 막고자 하는 것을 보호법익으로 하는 위험범이다. 그러므로 구 스토킹처벌법 제2조 제1호 각 목의 행위가 객관적·일반적으로 볼 때 상대방이 이를 인식할 경우 불안감 또는 공포심을 일으키기에 충분한 정도라고 평가될 수 있다면, 현실적으로 상대방이 구 스토킹처벌법 제2조 제1호 각 목의 행위를 인식하였는지 혹은 그 행위로 인해 불안감 또는 공포심을 갖게 되었는지 여부와 관계없이 '스토킹행위'

에 해당하고, 나아가 그와 같은 일련의 스토킹행위가 지속되거나 반복되면 ‘스토킹범죄’가 성립한다. 이때 구 스토킹처벌법 제2조 제1호 각 목의 행위가 객관적·일반적으로 볼 때 상대방으로 하여금 불안감 또는 공포심을 일으키기에 충분한 정도인지는 행위자와 상대방의 관계·지위·성향, 행위에 이르게 된 경위, 행위 태양, 행위자와 상대방의 언동, 주변의 상황 등 행위 전후의 여러 사정을 종합하여 객관적으로 판단하여야 한다(대법원 2023. 9. 27. 선고 2023도6411 판결, 대법원 2023. 12. 14. 선고 2023도10313 판결 등 참조).

☞ 피고인은 10여 일의 기간 동안 6차례에 걸쳐 피해자를 몰래 따라다니면서 피해자의 모습을 지켜보거나 피해자를 기다리는 행위 등을 하여 스토킹처벌법 위반으로 기소됨

☞ 원심은, 피고인의 행위 당시 피해자의 현실적인 인식이 없었다고 하더라도 피고인의 행위는 객관적·일반적으로 볼 때 피해자로 하여금 불안감 또는 공포심을 일으키기에 충분한 스토킹행위이고, 그와 같은 일련의 스토킹행위가 지속되거나 반복된 이상 스토킹범죄가 성립한다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 설시하면서, 원심을 수긍하여 상고를 기각함

특 별

2025두33647 법인세부과처분 및 소득금액변동통지 취소청구 (타) 상고기각

[특수관계인에 대하여 저가 양도된 비상장법인 발행 자기주식의 시가 산정에 있어서 상속세 및 증여세법상 보충적 평가방법의 적용이 문제된 사건]

◇비상장법인이 일시 보유하다가 양도한 자기주식의 시가 산정을 위해 상속세 및 증여세법상 보충적 평가방법을 적용함에 있어, 상속세 및 증여세법 시행령 제54조 제1항 단서에서 정한 요건이 충족되는 경우 해당 자기주식의 1주당 평가액을 산정하는 방법◇

비상장주식의 보충적 평가방법을 규정한 「상속세 및 증여세법」(이하 ‘상증세법’이라 한다) 제63조 제1항 제1호 (나)목은 ‘비상장주식은 해당 법인의 자산 및 수익 등을 고려하여 대통령령이 정하는 방법으로 평가한다’고 규정하고 있다. 그 위임에 따른 상증세법 시행령 제54조 제1항, 제2항은, 본문에서 법인의 수익력과 자산력을 균형있게 반영하고자 비상장주식의 1주당 가액은 원칙적으로 1주당 순순익가치와 1주당 순자산가치를 3과 2의 비율로 가중평균한 가액에 의하도록 하면서, 단서에서는 기업매각에 따른 청산가치 등을 고려하여, 위와 같이 가중평균한 가액이 1주당 순자산가치에 100분의 80을 곱한 금액보다 낮은 경우에는 1주당 순자산가치에 100분의 80을 곱한 금액을 비상장주식의 가액으로 삼도록 규정하고 있다. 그리고 1주당 순자산가치에 관하여 상증세법 시행령 제54조 제2항은

‘당해 법인의 순자산가액 ÷ 발행주식총수’의 산식에 의하여 산출하도록 규정하고 있다.

자기주식은 상법 제341조, 제369조 제2항 등에 의하여 취득이 제한되고, 의결권이 인정되지 아니하는 등의 특성도 있지만, 소각을 위하여 취득한 자기주식이 아닌 한 상당기간 내에 처분하여야 하므로, 이와 같이 처분을 전제로 발행회사가 일시적으로 보유하고 있는 주식에 불과한 경우 양도성과 자산성 측면에서 다른 주식회사가 발행한 주식과 본질적인 차이가 없다. 따라서 이러한 경우의 자기주식의 취득과 처분은 순자산을 증감시키는 거래로서 법인세 과세대상인 자산의 손익거래에 해당한다(대법원 1992. 9. 8. 선고 91누13670 판결, 대법원 1995. 4. 11. 선고 94누21583 판결 등 참조).

한편 조세법률주의 원칙상 조세법규의 해석은 특별한 사정이 없는 한 법문대로 해석하여야 하고 합리적 이유 없이 확장해석하거나 유추해석하는 것은 허용되지 않지만, 법규 상호 간의 해석을 통하여 그 의미를 명백히 할 필요가 있는 경우에는 조세법률주의가 지향하는 법적 안정성 및 예측가능성을 해치지 않는 범위 내에서 입법 취지 및 목적 등을 고려한 합목적적인 해석을 하는 것은 허용된다(대법원 2008. 2. 15. 선고 2007두4438 판결, 대법원 2008. 4. 24. 선고 2006두187 판결 등 참조).

이와 같은 관련 규정 및 법리와 더불어, 상증세법 시행령 제54조 제1항, 제2항의 문언, 체계 및 취지 등을 종합하면, 자산성과 양도성을 지닌 자기주식에 대하여 비상장주식의 보충적 평가방법을 적용하는 경우, 발행회사가 일시적으로 보유한 자기주식의 가액과 그 자기주식 외의 발행주식의 가액은 서로 같아야 할 것이므로, 상증세법 시행령 제54조 제1항 단서가 적용될 때 자기주식을 포함한 비상장주식의 1주당 가액(X)은 같은 조 제2항에 근거하여 ‘ $X = \{\text{자기주식 외 순자산가액} + (\text{자기주식수} \times X)\} \div \text{발행주식총수} \times 80\%$ 의 산식’에 따라 산출하여야 한다.

☞ 피고들은, 비상장법인인 원고가 원고 사주 일가에 일시 보유 목적으로 원고가 보유한 자기주식을 저가로 양도한 것이 부당행위계산 부인 대상에 해당한다고 보아 원고에게 법인세를 부과하고 상여·배당·기타소득으로 소득처분을 하면서 원고 사주 일가에 소득금액변동통지를 한 사안으로, 해당 자기주식의 시가 산정과 관련하여, 상증세법 시행령 제54조 제1항 단서에서 정한 요건(제54조 제1항 본문에 따라 1주당 순손익가치와 1주당 순자산가치를 가중평균한 가액이 1주당 순자산가치에 100분의 80을 곱한 금액보다 낮은 경우)이 충족되는 경우 원고 발행 주식의 1주당 평가액을 산정하는 방법이 쟁점이 되었음

☞ 원심은, 원고 발행 자기주식 양도 당시 1주당 순손익액이 0원이므로, 상증세법 시행령 제54조 제1항 본문에 따른 평가액이 제1항 단서에 따른 평가액보다 낮음이 명백하고,

따라서 원고 발행 주식의 1주당 평가액은 상증세법 시행령 제54조 제1항 단서에 따라 1주당 순자산가치에 100분의 80을 곱한 금액으로 산출하여야 하는데, 1주당 순자산가치는 상증세법 시행령 제54조 제2항에 따라 '당해법인의 순자산가액 ÷ 발행주식총수'의 산식에 의하여야 하므로, 결국 원고 발행 자기주식의 1주당 평가액(X)은 ' $X = \{ \text{자기주식 외 순자산가액} + (\text{자기주식수} \times X) \} \div \text{발행주식총수} \times 80\%$ '의 산식에 따라 산출되어야 한다는 이유에서, 이 사건 처분은 적법하다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 설시하면서, 원심을 수긍하여 상고를 기각함